



**UNIVERSIDAD ESTADAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICÓLOGO CLÍNICO EDUCATIVO**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE
CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: LA PERSONALIDAD VARIABLE INDIVIDUAL Y GRUPAL
EN DOCENTES DE CENTROS EDUCATIVOS ECUATORIANOS
BAJO EL ENFOQUE DE LA TEORÍA DE LOS CINCO GRANDES
FACTORES**

Autores: Luis Ángel Núñez Serrano

Acompañante: Johana Verónica Espinel Guadalupe

Milagro, 30 de Mayo 2018

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

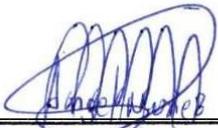
Presente.

Yo, Luis Ángel Núñez Serrano en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Temática La Personalidad como fuente del comportamiento individual dentro de grupos de trabajo del Grupo de Investigación Análisis de Redes Sociales en Psicología y Educación de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 30 días del mes de Mayo de 2018



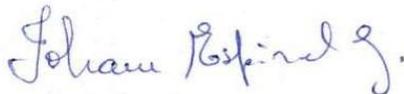
Firma del Estudiante
Núñez Serrano Luis Ángel
CI: 0923366975

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, Johana Verónica Espinel Guadalupe en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por el estudiante Núñez Serrano Luis Ángel cuyo título es **La personalidad variable individual y grupal en docentes de centros educativos ecuatorianos bajo el enfoque de la teoría de los cinco grandes factores**

que aporta a la Línea de Investigación ESTUDIOS BIOPSICOSOCIALES DE GRUPOS VULNERABLES DE LA POBLACIÓN previo a la obtención del Grado PSICÓLOGO CLÍNICO EDUCATIVO; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 30 días del mes de Mayo de 2018.



Johana Verónica Espinel Guadalupe
Tutor
C.I.: 0913610945

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA

ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGO CLÍNICO EDUCATIVO presentado por el /la señor (a/ita) Núñez Serrano Luis Ángel.

Con el título:

LA PERSONALIDAD VARIABLE INDIVIDUAL Y GRUPAL EN DOCENTES DE CENTROS EDUCATIVOS ECUATORIANOS BAJO EL ENFOQUE DE LA TEORÍA DE LOS CINCO GRANDES FACTORES.

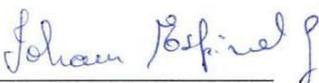
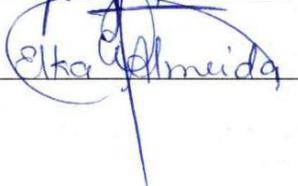
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[80]
Defensa oral	[20]
Total	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 30 de mayo de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	ESPINEL GUADALUPE JOHANA VERONICA	
Secretario /a	ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA	
Integrante	ALMEIDA MONGE ELKA JENNIFER	

DEDICATORIA

Primeramente, le doy gracias a Dios por haberme regalado la vida, la salud y poner en mi camino a grandes personas que ayudaron y aportaron con una palabra de apoyo y ánimo para poder llegar a culminar mi carrera educativa, guiarme en esta etapa de mi vida.

También lo dedico de manera especial a mí amada hija por ser mi ejemplo de fortaleza mi motor para seguir siempre esforzándome y a no rendirse en el intento, ya que me ha enseñado que se debe luchar por obtener lo que se quiere, a mi esposa que estuvo a mi lado en los momentos más difíciles con su paciencia y empuje para seguir luchando en la obtención de mi meta.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo lo dedico, primeramente a Dios por permitirme concluir una de mis metas que me he trazado en mi vida, a mi esposa, mi hija que son mi motor de lucha de todos los días, a mis padres, en especial a mi madre por el ejemplo brindado formándome como persona de bien y ser mi pilar fundamental que me ha inculcado que no debo rendirme en las cosas que me propongo en la vida, y ahora devolver todo ese esfuerzo que ella realizó, y que no fue en vano, siendo testigo de un objetivo más culminado.

Mi gratitud infinita a mis docentes que están hoy presentes y algunos que ya no se encuentran entre nosotros, unos desde el inicio de la carrera y otros que se unieron en el pasar de los años, que a lo largo de esta vida universitaria me han podido orientar y brindarme la confianza, sus conocimientos y que siempre me supieron extender la mano de manera desinteresada para poder hoy estar logrando mi objetivo.

A una persona muy especial dentro de mi formación educativa a la cual he tenido la suerte de conocerla desde mi vida escolar y ahora en mi fase universitaria, Dra. Amelia Viera Pico.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	8
METODOLOGÍA.....	13
DESARROLLO DEL TEMA.....	14
CONCLUSIONES.....	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está centrado en estudiar la importancia de la personalidad como una variable individual y grupal en los docentes de los centros educativos ecuatorianos bajo el enfoque de la teoría de los cinco grandes factores para poder garantizar la adaptación persona – puesto y poder alcanzar las metas institucionales. Esta investigación se basó en una metodología descriptiva documental, por el análisis de la personalidad en las instituciones educativas, describiendo sus propiedades esenciales a través de la revisión bibliográfica de diferentes artículos científicos de revistas que la obtuvimos en las páginas como Scopus, Redalyc, Scielo y algunos libros. Igualmente se llega a la conclusión en el Ecuador recién se está implementando el estudio de la personalidad de los docentes, ya que algunos rasgos como la extroversión, la afabilidad y la estabilidad emocional si influyen en el comportamiento individual - grupal de los docentes además para lograr los objetivos que se plantean en las instituciones.

PALABRAS CLAVE:

Relaciones grupales, personalidad, cinco grandes factores, docentes.

ABSTRACT

The present research work is focused on studying the importance of the personality as an individual and group variable in the teachers of the Ecuadorian educational centers under the approach of the theory of the five great factors to be able to guarantee the person - position adaptation and to be able to reach the institutional goals. This research was based on a documentary descriptive methodology, for the analysis of personality in educational institutions, describing its essential properties through the bibliographic review of different scientific articles of journals that we obtained in the pages such as Scopus, Redalyc, Scielo and some books. Likewise, the conclusion is reached in Ecuador that the study of the personality of teachers is being implemented, since some features such as extroversion, affability and emotional stability do influence the individual behavior - group of teachers in addition to achieve the objectives that arise in the institutions.

KEY WORDS:

Relations, behavior, personality, five great factors, teachers

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo identificar la influencia que tiene la personalidad en el comportamiento individual, como grupal en los docentes de centros educativos ecuatoriano bajo el enfoque de la teoría de los cinco grandes factores. (Shaver & Brennan, 1992) Las instituciones educativas de diferentes ciudades pertenecientes al país Ecuador, poseen una gran cantidad de docentes, los cuales imparten sus conocimientos a una gran cantidad de la población de niños y sus alrededores. (Raad, 1993), es por eso que la personalidad influye en el comportamiento de los docentes que imparten sus conocimientos, siendo el objeto de estudio y así mejorar el comportamiento de los mismos de forma individual y grupal.

Para los docentes resulta increíble creer que cada día a día pueden relacionarse con tantas personas, considerando que cada persona es un mundo diferente, y esto reside en la gran caudal de las relaciones humanas ya que al ponerse en contacto con un grupo de personas intercambian y construyen nuevas experiencias y conocimientos, pues tienen que hacer un esfuerzo grande para lograr comprenderse y llegar a mutuos acuerdos. (Wiggins, 2011).

El simple hecho de la circunstancia de ser social, nos hace sujetos de las relaciones interpersonales y de la información desde el momento en que nacemos, la supervivencia y el desarrollo de la persona van a estar ineludiblemente vinculados a estas relaciones sociales y comunicativas. Gran parte del tiempo de nuestras vidas lo implicamos en la comunicación interpersonal, la mayoría de nuestras necesidades la satisfacemos a través de nuestras relaciones con otras personas, estas interacciones, su aptitud y el grado en que permiten dicha complacencia, dependen mayormente de nuestra capacidad y destreza para comunicarnos de manera afectiva.

El estudio de la personalidad constituye una de las principales áreas de investigación en la psicología. Trabajos bibliométricos realizados sobre la base de que revistas de la American Psychological (Monge Lopez & Montalvo Saborido, 2015) por más de 40 años han destacado que es el área de estudios de la personalidad, aglutinan la mayor producción de conocimiento psicológico a lo largo de la historia. Esto se debe al predominio que la personalidad presenta multitudinarias variables psicológicas como la depresión, la

angustia, las aversiones, la autoestima, el liderazgo, la ofuscación, autoritarismo, entre otras.

La personalidad se define como la organización dinámica que determina el comportamiento, el pensamiento y la adaptación de los individuos al medio que los rodea. (Barrick, 1991), a partir del cual es posible identificar empíricamente cinco factores de la personalidad como son: “el Neuroticismo, extroversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad” (Ahmetoglu, 2010), sin embargo, de acuerdo a la teoría de los cinco factores, reconoce al funcionamiento de la personalidad como un sistema en el cual estos cinco factores o tenencias básicas interactúan con influencias externas y factores biológicos en la formación y mantenimiento de características adaptativas.

El aspecto de personalidad y las relaciones grupales en docentes, hay que recordar que nuestra cotidianidad vivimos en la mayoría del tiempo integrando grupos, claro que no siempre en armonía, esto se debe al comportamiento humano con sus diferentes personalidades.

El trabajo en grupo se extendió en América del Norte y en Europa durante la segunda guerra mundial, y desde ese período ha sido situado de manera casi invariablemente empírica, en muchos países a través de las costumbres pioneras de algunas pocas escuelas (Regader, 1920). En la época del desarrollo del concepto y del símbolo de grupo se aludió sólo al franquear en 1893, la tesis del Durkheim sobre la división del trabajo, una idea correlacionada que éste denominó muy correctamente “la base primordial de la vida social y del desarrollo personal”.

Sin embargo (Bon, 1985) quien con su “Tratado popular sobre la masa” sirvió de trampolín para “La mente de grupos” de Mac Dougall (1920) y poco después para la “Psicología de las Masas y análisis del Yo” de Freud. Una de las investigaciones en Venezuela (Mruk, 2006) señala, que lo que caracteriza la actuación de los docentes es la tensión, la inseguridad y la agresividad. Igualmente, (Cattell, 2000).

En el presente trabajo en el capítulo 1 se encontrará el problema de que las relaciones grupales entre docentes no son sólidas por la diversidad de estructuras de personalidad y el incumplimiento a las normativas existentes y su respectiva justificación. En el capítulo 2 que es el marco teórico se abordara temas de cómo se originó la teoría del Big Five, que

cambios ha tenido esta teoría a lo largo del tiempo, que significa los cinco grandes factores y que teoría se propone para el estudio de las relaciones grupales. En el capítulo 3 que corresponde a la metodología utilizada, es una revisión literaria exhaustiva de diferentes artículos científicos, tesis, libros, entre otros documentos. En el capítulo 4 que concierne al desarrollo se encontrara con diversas investigaciones sobre la personalidad, los rasgos de personalidad que pueden influir en el comportamiento individual, grupal de las personas y en el cumplimiento de las metas establecidas.

CAPÍTULO 1

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El concepto personalidad es uno de los principales dentro de la psicología, su importancia habita en su capacidad para poder revelar el comportamiento humano y deducir la manera única y distinta que tiene cada persona para sentir, actuar y pensar. Desde los siglos anteriores se ha buscado un consentimiento en cuanto a su definición y evaluación, planteándose múltiples teorías como son las de espécimen disposicional, humanistas, fenomenológicas, psicodinámicas, entre otras. (Simkin H. E., 2012)

El problema está centrado directamente en identificar las variables de comportamiento dirigido a los docentes Ecuatorianos, teniendo como base la teoría de los cinco grandes factores y a su vez, los diferentes tipos de personalidad, es decir que se pueda estudiar el comportamiento tanto individual como grupal del cuerpo docente, y de esta manera mejorar la calidad y clima laboral, familiar y sobre todo la forma de llegar con sus conocimientos a los educandos.

La problemática identificada está basada en las relaciones grupales entre docentes no son sólidas por la diversidad de estructuras de personalidad y el incumplimiento a las normativas existentes como son el código de convivencia, LOEI, LOSEP, reglamentos internos, entre otros, sin olvidar la gran influencia directa entre la personalidad y determinados fenómenos, mecanismos, procesos psicológico y propensiones de comportamientos que se manifiestan en el entorno laboral.

OBJETIVO GENERAL

Determinar la importancia del estudio de la personalidad docente como variable individual y grupal en los centros educativos ecuatorianos utilizando como base la teoría de los cinco grandes factores con el fin de cumplir con las metas Institucionales establecidas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar la importancia del estudio de la personalidad en los docentes de los centros educativos ecuatorianos con el fin de garantizar la adaptación persona puesto.
- Definir la influencia de la personalidad en el comportamiento individual y grupal de los docentes en los centros educativos
- Establecer la influencia que tienen los comportamientos grupales e individuales de los docentes para el cumplimiento de metas institucionales.

JUSTIFICACION

La presente investigación desea determinar la importancia del estudio de la personalidad en los docentes de los centros educativos ecuatorianos utilizando como base la teoría de los cinco grandes factores para poder garantizar la adaptación persona – puesto, además con la finalidad de cumplir las diversas metas institucionales. Porque así como menciona (Allport, 1977) que cada persona posee unas características diferenciadoras respecto a otras, definiendo su forma de comportarse, agregando que la personalidad es como una organización dinámica de los sistemas psicofísico únicos de cada individuo, los cuales llegan a determinar su adaptación al medio, incluyendo el ámbito laboral.

En el Ecuador a unos 81.000 docentes se les han aplicado las pruebas psicométricas, desde el 2013, según el Ministerio de Educación. Esto porque uno de los requisitos para ingresar al Magisterio es pasar por una evaluación psicométrica, incluida en el Quiero Ser Maestro, concurso de méritos y oposición, vigente desde el 2013. Las pruebas psicométricas permiten identificar rasgos de personalidad. Por ejemplo, el grado de afabilidad o

amabilidad en la atención y trato con otros. También miden la memoria o si alguien es introvertido o extrovertido. (El Comercio, 2017)

El ministro Fander Falconí confirmó que se ha iniciado un proceso de análisis de la evaluación de personalidad a los docentes de las escuelas y colegios, propuesta por el Ministerio junto con varias universidades. En el país hay 159 803 profesores de planteles fiscales, fiscomisionales y municipales. Y 49 532, privados. Para Barahona, decana de Psicología de la PUCE, lo ideal es aplicar una batería de pruebas de este tipo y no una sola. Lo que se busca es una persona que no tenga una psicosis. Además de la prueba de personalidad, recomienda una entrevista. El trabajo debe ser integral, es decir, pruebas, entrevista, observación y análisis de la historia del postulante. Una prueba psicométrica no es como una fotografía en la que se ve algo exacto. (El Comercio, 2017)

El ministro añadió que estas evaluaciones se realizarán de forma periódica y se aplicará a los profesores que se postulen para el Magisterio. Estas evaluaciones ya se cumplen en las pruebas 'Ser Maestro', pero también se aplicarán a los docentes que se encuentran en el Magisterio. Se estima que esta disposición empiece a regir en un plazo de entre 30 y 40 días. (El Telegrafo, 2017).

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Según (Perez & Bermúdez, 2011) definen que la personalidad hace referencia a la forma de pensar, percibir o sentir de un individuo, que constituye su auténtica identidad, y que está integrada por elementos de carácter más estable y elementos cognitivos, motivacionales y afectivos más vinculados con la situación y las influencias socio-culturales, y por tanto, más cambiables y adaptables a las peculiares características del entorno, que determinan, en una continua interrelación e interdependencia.

Una de las teorías que habla sobre los cinco grandes factores es la Teoría Analítica- Cattell. Esta teoría Analítico- factorial de personalidad proyectan describir las dimensiones esenciales de las diferencias individuales de las personas, mediante un enfoque de aplicación basados en conceptos que puedan utilizar a una gran variedad de individuos. Esta teoría ha ganado popularidad en el campo de estudios de la personalidad ya que sitúa el uso de la informática y metodologías de análisis de datos para su evaluación; es decir el evaluador monopoliza como medio de ayuda las computadores para examinar e instituir metódicamente los datos en una forma simple (Sanchez, 2013).

El modelo analítico factorial esta enlazado con la teoría de los cinco grandes factores, o también llamado Big Five; mismo que plantea una organización de rasgos sólidos y comunes presentes en la personalidad de todos los especímenes, siendo su objetivo la mediación básica de la personalidad, gracias a la temperamento es posible hacer una predicción de lo que hará una individuo en situación dada. (Sanchez, 2013)

A comienzos de la década de los 80, después de la crisis de los modelos de personalidad basados en el concepto de rasgo, se produce un resurgir de los enfoques que plantean el estudio de la personalidad mediante el análisis factorial, utilizando los términos del lenguaje natural. El resultado de este resurgir del estudio factorial del léxico es la formulación del modelo de los cinco factores. En inglés se le conoce como “Big Five” o “Five Factor Model”. Este modelo parece encontrar un amplio consenso entre los distintos

autores, y es considerado como el modelo más acertado en la descripción y comprensión de la personalidad humana. (Gomez , Fernandez , & González , 2016)

En 1981 Goldberg encuentra de nuevo los cinco factores a los que denomina “Big Five”, probando además su estabilidad y generalidad con diferentes estrategias metodológicas y fuentes de datos. Posteriormente, Costa y McCrae en 1985 desarrollan un instrumento para medirlos en base a este modelo y con un claro compromiso con la psicología del rasgo. Se trata del NEO-PI y el NEO-PI-R en su versión más moderna (1992). (Gomez , Fernandez , & González , 2016)

Esta teoría de la personalidad de los cinco grandes factores está formada por un grupo de científicos autónomos descubrieron y definieron los Cinco Grandes factores mediante investigación empírica basada en datos aportados por Ernest Tupes y Raymond Christal aportaron el modelo inicial, asentado en el trabajo realizado en el laboratorio de personal de las fuerzas aéreas de los EE.UU. en la década de 1950. Digman propuso su modelo de los cinco factores de personalidad y Goldberg lo llevo a los niveles más altos de las organizaciones en 1993, en un test de personalidad para hacer referencia a los rasgos de los cinco grandes. (Shaver & Brennan , 1992)

Cuando se hace referencia a los Big Five, es hacer referencia a dos diferentes teorías independientes de investigación en el cual fue la National Institutes of Health por Paul Costa y la Universidad de Oregon por Robert McCrae, quienes siguieron rutas diferentes pero llegaron a los mismos resultados como son los rasgos de personalidad abarcados por las grandes dimensiones. (Louis, 2003).

McCrae y Costa han ido más allá de la simple identificación de factores, puesto que proponen un modelo comparable al de Eysenck o Cattell, en el sentido de que no es únicamente descriptivo, pues pretenden justificar la naturaleza de los rasgos, describir sus relaciones y proponer utilidades del mismo en el contexto profesional y aplicado. Han elaborado un test específico para medir estas dimensiones, el NEO – PI. Se han observado también correlaciones entre las cinco dimensiones de personalidad y las necesidades postuladas por Murray: Extraversión con Afiliación o Dominancia, Afabilidad con Cuidado, Tesón con Orden, Logro y Resistencia, Neuroticismo con Agresión, y Apertura a la Experiencia con Conocimiento, Sensibilidad y Cambio. (Gomez , Fernandez , & González , 2016)

La teoría de big five, no es un modelo único, sino que es un modelo de diferentes autores que concuerdan en que la personalidad puede ser explicada con 5 factores en el cuales rasgos principales tenemos los siguientes. Factor O (openness), Factor C (conscientiousness), Factor E (extraversión), Factor A (agreeableness), Factor N (neuroticism). Estos cinco factores forman el acrónimo nemotécnico “OCEAN” Existe cierta discusión sobre el factor O que a veces se denomina “Intelecto” cada uno de estos factores consiste en un conjunto más específico de rasgos, por ejemplo, el factor E incluye cualidades como la sociabilidad, la búsqueda de emociones o las emociones positivas. (Figueroa, 2012)

El primer factor que es la Extraversión Se refiere a la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, el nivel de actividad, la necesidad de estímulos y la capacidad de disfrutar. En el segundo factor que es Agradabilidad recoge la cualidad de la interacción social: la extroversión es un componente de la personalidad que habla de la facilidad para el contacto y los vínculos con los demás. En el tercer Factor que es la Responsabilidad refleja el grado de organización, persistencia, control y motivación en la conducta dirigida a metas. El cuarto factor es el Neuroticismo Se refiere al ajuste emocional, e identifica a individuos propensos al sufrimiento psicológico con estrategias de afrontamiento no adaptativas. Y en el último factor que es Apertura Representa la receptividad a experiencias nuevas; evalúa la búsqueda y apreciación de experiencias, el gusto por lo desconocido y su exploración. (Gomez , Fernandez , & González , 2016)

Los instrumentos que se utilizaron en los cinco grandes factores, estuvieron encauzados originalmente en ciertas destrezas o capacidades individuales, abordando principalmente sus relaciones con las diferencias individuales y los procesos cognitivos, esta investigación se escogió una muestra de 400n estudiantes militares argentinos de los que se obtuvieron la variables de inteligencia cultural y el modelo big five de la personalidad, estos resultados permitieron observar que el factor de la personalidad apertura a la experiencia emocionales tanto positivas como negativas, además de sus experiencias transculturales. (Solano, 2005).

También se la considero como una técnica de factorización para colindar las dimensiones básicas del temperamento partiendo desde el análisis racional y empírico del lenguaje cotidiano, pretendiendo lograr una descripción de la personalidad, desde un punto

taxonómico y no explicativo- causal. Los cinco factores generales y universales describen dimensiones amplias de orden superior.

Estos cinco grandes factores han demostrado un gran cantidad de información para la integración de diversos hallazgos de investigación y la teoría en la psicología de la personalidad, donde explica que cuando más enérgico sea el carácter, lo más posible es que la persona en cuestión va a mostrar comportamientos concernientes a alguna de las dimensiones en términos como él o ella se relaciona con la gente, soluciona problemas, los planes de trabajo y se expresa así mismo (Figuroa, 2012). La investigación identifica que alrededor de la mitad de los rasgos son hereditarios y la mitad restante se obtiene en el transcurso de la experiencia, especialmente en los principios de la infancia. (Goedhart, 1987)

El conflicto grupal se produce cuando dos grupos, sociedades o naciones perciben que sus objetivos, intenciones y/o acciones son mutuamente incompatibles. Se distinguen conflictos de baja y alta intensidad: En los conflictos de baja intensidad, la competición no abarca todos los aspectos de las relaciones entre los grupos. Pero si la situación no se resuelve pronto, existe el riesgo de que la propia dinámica interna haga que el conflicto se transforme en alta intensidad. (Psicocode Uned, 2011)

Aunque existen muchas enunciaciones sobre el conflicto, casi todos los autores estarían dispuestos a admitir la coexistencia de un conflicto intergrupalo cuando dos grupos, sociedades o naciones, divisan que sus objetivos (entendiendo éstos en un sentido extenso), intenciones o acciones son bilateralmente incompatibles, (Klar, 1989), Bajo esta tesis general caben muchos tipos de conflictos. Así, (Simkin H. E., 2012) difiere entre a los conflictos como dos tipos el cual son: conflictos de baja y de alta intensidad. Cuando hace referencia a los conflictos de baja intensidad, que son los que tienen mayor frecuencia las personas a diferencia de la competición no abarca todos los semblantes de las relaciones entre los grupos.

Las relaciones grupales serán estudiadas bajo el enfoque de la teoría realista del conflicto (Campbell, 1965) (Sherif & Sherif, 1979), para lo cual se va hablar del conflicto intergrupalo y en algunas propuestas de procedimiento formuladas desde la Psicología Social. Lógicamente, la solución de los conflictos entre grupos tiene una enorme dificultad y solicita la colaboración de todos los actores sociales. Sin embargo, un mejor conocimiento

de los constituyentes psicosociales que propician el enfrentamiento entre las diversas personas puede contribuir a formular medios que ayuden a reducirlos.

La Teoría Realista del Conflicto grupal (Campbell, 1965) el conflicto real de intereses, abierto, activo o el conflicto intergrupo pasado, y/o la existencia de hostilidad, amenaza y grupos vecinos competitivos, que en conjunto pueden llamarse amenaza real, causan la percepción de amenaza. Campbell, Sherif, Taylor y Moghadclam (1987) estampillan que las teorías realistas del conflicto comparten tres indicios básicos entre las cuales tenemos:

- El ser humano es egoísta por naturaleza y trata de obtener los mayores beneficios posibles.
- El conflicto surge cuando están en esparcimiento intereses incompatibles, y que los métodos psicosociales que conducen al conflicto (cualidades negativas, incompatibilidad hacia el grupo rival, etc.) surgen de la coexistencia de intereses cotejados y no al revés.
- El conflicto en muchas de las ocasiones es algo negativo y que por lo tanto debe ser evitado.

(Campbell, 1965) Define a la Teoría Realista del Conflicto como el origen del conflicto entre grupos y del etnocentrismo está en el conflicto de intereses o en las amenazas que supone un exogrupo, con la consiguiente contrapartida de estereotipos negativos. Además, recibió un significativo soporte empírico a través de una serie de experimentos de campo, tradicionales en la Psicología Social, que fueron ejecutados por psicólogos en los primeros años cincuenta, en ellos se demostró que la lucha entre grupos provoca actitudes negativas, prejuicios y comportamientos hostiles hacia los miembros del otro conjunto.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

Este artículo se basó en una metodología descriptiva documental, por el análisis de la personalidad como variable individual y grupal en las instituciones educativas, describiendo sus propiedades esenciales a través de la revisión bibliográfica documental de páginas como Scopus, Redalyc, Scielo y libros, entre los temas que se enfocó este tema está el Big, Five. Dentro de la investigación realizada se considera que fue obtenida un 87%, tomando de referencia documentos científicos de diferentes Revistas como la Revista de Psicología Journal of Personality and Social Psychology, entre otras revistas.

Los artículos que se hizo complicado conseguir por las páginas ya mencionadas, se tuvo que pedirle ayuda a la tutora que por medio de ella lo pueda conseguir por otras páginas en la web, igualmente se tomó como referencia algunas cifras que sustentaban que existe el problema en algunos artículos de periódicos. Cuando ya se tenía los artículos científicos en primer lugar se comenzó a leer la introducción, en segundo lugar, se leía el desarrollo y las conclusiones para saber si podíamos extraer ideas que puedan aportar a la construcción de esta investigación documental.

CAPÍTULO 4

DESARROLLO DEL TEMA

La personalidad ejerce influencias en el comportamiento de una forma no consentida como deliberada, y se ha señalado que existen rasgos que son manejables por el individuo, donde otros actúan sin que el individuo pueda percatarse de ello, es por eso la importancia de que es necesario conocer los perfiles de personalidad de todos sus colaboradores en todos los niveles por parte de la gerencia. (Cloninger & Przbeck, 1994)

Por tal motivo es ineludible analizar la personalidad como variable individual como grupal, ya que los autores indican sobre su potencial de influenciar la conducta de los miembros de una organización, debido a que ello está vinculado a la obtención y el logro de objetivos. (Rubio & Castro , 2012)

Al referirse a la personalidad, (Allport, 1977) manifiesta que cada persona posee diferentes características con respecto a otras la cual define una forma de comportarse acotando que la personalidad es similar a una organización dinámica del sistema psicofísico, el cual es único de cada persona siendo importante ya que por ello se puede determinar su adaptación al medio.

Varios análisis determinantes individuales enfocándose en las variables motivacionales y las características de personalidad de las personas, sus sentimientos y los procesos de comparación social producidos por las necesidades psicológicas como la pertenecía, justicia y control del grupo, mientras que los procesos motivacionales intergrupales se ocupan en divisar el tipo de individuo que es más vulnerable al prejuicio y la personalidad autoritaria, según el modelo de patrones punitivos y opresivos, en los cuales los impulsos socialmente inaceptables son reprimidos de una manera particularmente en individuos. (Barrick, 1991)

La personalidad hace referencia a la forma de conducirse, pensar, sentir de una persona que constituye su auténtica identidad y que está constituida por diferentes atributos y elementos epistemológicos, motivacionales y expresivos más vinculados con la situación y las influencias biopsicosociales por lo tanto son más cambiables y adaptables a las

características del entorno en la que determina la conducta futura del individuo. (Bermúdez, Pérez, Ruiz, San Juan, & Rueda, 2011)

Se puede entender a los rasgos de personalidad como la estabilidad de la respuesta de una persona ante distintas situaciones y se aproxima a la concepción que la gente utiliza para describir la conducta de los demás, por el cual los rasgos son constructos teóricos que se utilizan para detallar a las personas y así poder comparar unas con otras, ya que existen un sin número de argumentos a cerca de esta hipótesis. (Bermúdez , Pérez , Ruiz, San Juan , & Rueda, 2005).

Así también (Hellriegel , Slocum , & Woodman, 2005) en el artículo de su libro señalan la existencia de diversos rasgos de personalidad, pero resaltan unos que son de interés para el comportamiento organizacional, entre ellos incluye la extroversión por su influencia en la sociabilidad, la fluidez de la comunicación, la asertividad, entre otros. Otro rasgo considerado es la afabilidad, entendida en los términos del buen carácter para fomentar la cooperación o confianza en los grupos. Otro rasgo de personalidad que interesa a las organizaciones es la estabilidad emocional, por cuanto ello da origen a trabajadores seguros en sus ejecuciones, entusiastas, así como calmados. Para culminar con estos rasgos, se incluye la apertura a la experiencia, lo cual da origen a la innovación e imaginación: imaginativo, con sensibilidad artística e intelectual.

Cada persona posee un patrón de sensibilidad y habilidades comportamentales que están fijadas por el ámbito biológico y conforman la naturaleza de sus experiencias y contribuyen de forma directa a la creación de conflictos ambientales. Basándose en su Teoría Evolutiva de la Personalidad, (Taire, 2007), la personalidad puede ser el menor o mayor estilo distintivo de funcionamiento adaptativo que indica un organismo o una especie frente a sus entornos habituales. En relación al estilo adaptativo o de supervivencia, cada especie muestra aspectos comunes.

El tema de investigación está enfocado al grupo y las relaciones intergrupales, haciendo referencia al concepto de grupo se considera que existen diversos tipos de grupos, por lo cual no es factible establecer una definición general que intuya a todos, (Apfelbaum, 1979) sin embargo la mayoría de las definiciones suelen tener en cuenta que todo grupo implica el estar relacionados unos con otros y compartición de una estructura social y de roles.

La teoría que se va a estudiar en esta investigación es La Teoría Realista del conflicto (Campbell, 1965) proporciona una explicación sólida del conflicto intergrupar y de los fenómenos psicosociales que le acompañan. Sin embargo, dicha explicación es aplicable principalmente a las relaciones entre grupos de similar estatus que tienen, además, un carácter cerrado (en los que el cambio de grupo sea difícil). En otros casos su poder explicativo disminuye. Así, la realidad demuestra que los grupos desfavorecidos, a pesar de su desigualdad de recursos, no siempre entran en conflicto con el grupo dominante sino que, por el contrario, en muchas ocasiones consideran de forma negativa al propio grupo y aceptan la distribución desigual como algo legítimo (James, 1983) Por otra parte, numerosos experimentos demuestran también que, en muchas ocasiones, la rivalidad y la discriminación hacia otros grupos se produce con anterioridad a cualquier tipo de competición entre ellos.

Refiriendo a la teoría de la tendencia al conformismo descrita por (Asch, 1951) donde investiga la influencia del grupo sobre las cualidades sociopolíticas de sus miembros en el estudio realizado entre los años 1932 y 1940, donde participaron 550 estudiantes mujeres de clase media, este estudio demostró que las personas cuando se consideran parte de un grupo sin importar favoritismos puede llegar a resultar una buena convivencia.

Cuando se habla de procesos grupales existen una serie de conocimientos que se producen dentro de los grupos y que pueden contribuir a una mejor perspicacia de los fenómenos que ocurren dentro de la convivencia, los grupos no son estáticos, se conforman en los momentos inesperados respondiendo a una serie de necesidades y van evolucionando a lo largo del tiempo y dependiendo de la conformación pueden desaparecer o formándose en grupos diferentes. (Mouton, 1979)

Mientras que si nos referimos a las relaciones intergrupales encontramos estudios donde hacen referencia a la teoría realista donde proporciona una información sólida acerca del conflicto intergrupar, los fenómenos psicosociales, la hostilidad grupal y como las personas influyen en las ideas y conductas de sus miembros, ya que existe diversas fases por las que pueden atravesar durante la conformación de grupos. (Cloninger, Thomas, & Dragan , 1991)

Existe un estudio desde el siglo xx, donde hace referencia a las causas psicosociales de la hostilidad y las causas contextuales de los estereotipos, el prejuicio y la discriminación que

existen entre los grupos enfocándose en dos niveles de análisis entre las que mencionamos como variables individuales y el ámbito de los factores situacionales y se detalla a continuación. (Ahmetoglu, 2010)

Según Turner las relaciones intergrupales son las que instituyen entre el grupo de personas y en su contiguo en función de las pertenencias tiene por lo general una gran visibilidad ya que son objeto de beneficio por parte de medios de comunicación, la conducta intergrupales (Asch, 1951) puede situarse en el extremo más social del objeto de la psicología social por dos grandes cogniciones que son: por una conducta influida y por los comportamientos intergrupales.

Existe enfoques intergrupales que aborda el estudio de los procesos y las relaciones intergrupales en sí mismo, se rechaza el reducir la explicación de ellos a tipologías de las personas y se propone una discontinuidad entre los procesos interindividuales, pues a través de esa articulación se plantea el modo en que el sujeto se transforma y comienza a actuar y a tratar a los otros en virtud de la pertenencia. (Costa, 1978)

Para los efectos de considerar la personalidad como variable de influencia grupal, es claro observar cómo los grupos se alinean sobre intereses propios y congregan a un grupo de trabajadores, cuyos rasgos no son propios de líderes, sino de los seguidores; pero que al confluir en un grupo se asume el comportamiento global del grupo social configurado. Tomando como referencia lo señalado, puede evidenciarse que la personalidad constituye una variable de significativa importancia tanto a nivel individual como grupal para la gerencia de organizaciones. En este sentido, su conocimiento le permite a quienes asumen las decisiones respecto al personal, planificar y ejecutar las acciones encaminadas a obtener el mayor provecho posible de los rasgos considerados como funcionales por ser productivos para el desempeño en el trabajo. (Rubio & Castro , 2012)

Otro elemento relacionado con la personalidad y los valores lo constituye la rectitud, por cuanto la responsabilidad, persistencia u orientación al logro son fundamentales para el alcanzar los objetivos trazados. El asumir la personalidad como una variable que influye en el ámbito grupal, se traduce en un conocimiento que sirve para predecir el comportamiento de los equipos de trabajo, siendo de suma importancia para acordar las medidas requeridas en función de orientar tales comportamientos, en función del logro de los objetivos de crecimiento y desarrollo. (Rubio & Castro , 2012)

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

- Se puede concluir que a pesar de que varias investigaciones internacionales afirman e indican que es importante el estudio de la personalidad como variable individual y grupal en docentes de centros educativos, en el Ecuador recién se está implementando el estudio de la personalidad, porque se considera que los rasgos de los individuos son cambiantes debido a los factores ambientales y los factores genéticos que influyen en el comportamiento, de acuerdo como lo manifiestan; Monge (2014) y Cloninger y Przbeck (1994) y de esta manera realizar una correcta adaptación Persona-Puesto.
- Se ha podido apreciar cómo influyen los rasgos de la personalidad en el comportamiento individual y grupal, tales como la extroversión que ejerce poder en la sociabilidad, la fluidez de la comunicación, la asertividad; la afabilidad, entendida en los términos del comportamiento para fomentar la cooperación o confianza en los grupos y la estabilidad emocional, por cuanto ello da origen a colaboradores seguros en sus ejecuciones, entusiastas, así como calmados, así como lo manifiesta (Rubio & Castro, 2012).
- Se ha comprobado que los rasgos de personalidad si tienen influencia en los comportamientos grupales e individuales, una de las dimensiones que influye es la responsabilidad que con persistencia u orientación al logro son las bases fundamentales y de suma importancia para acordar las medidas requeridas en función de orientar tales comportamientos para alcanzar los objetivos trazados, criterio afirmado por Rubio y Castro (2012)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmetoglu, G. S.-P. (21 de 11 de 2010). *The relationship between dimensions of love, personality, and relationship length*. *Archives of Sexual Behavior*. Obtenido de Cielo: <http://doi.org/10.1007/s10508-009-9515-5>
- Allport, G. W. (1977). *Psicología de la Personalidad*. Barcelona España: Paidós.
- Apfelbaum, E. (1979). The Social Psychology of Intergroup Relations. En A. y. Worchel, *Relations of domination and movements for liberation: An analysis of power between groups* (págs. 188-203). Monterey: Brooks Cole.
- Asch, S. (1951). *conducted an experiment to investigate the extent to which social pressure from a majority group could affect a person to conform*. Belgica: Carnegie Press
Keywords.
- Barrick, M. &. (1991). *The Big Five personality dimensions and job performance*. *Personnel Psychology*. Allport: McCrae y Costa.
- Bermúdez , J., Pérez , A., Ruiz, J., San Juan , P., & Rueda, B. (2005). *La teoría del rasgo único de personalidad. Hacia una teoría unificada del cerebro y la conducta*. Valencia: Universidad politecnica de Valencia.
- Bermúdez, J., Pérez, A., Ruiz, J., San Juan, P., & Rueda, B. (2011). *Los Rasgos de Personalidad una definición Universal*. Barcelona: Publicaciones Works.
- Bon, L. (1985). *Tratado popular sobre el desarrollo psicologico*. Barcelona: Publicaciones Villens works.
- Campbell, D. (1965). *Ethnocentric and other altruistic motives*. Lincoln: Levine.
- Cattell, R. (2000). *Confirmation and clarification of primary personality factors*. *Psychometrika*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Cloninger , C., & Przbeck, T. (1994). The temperament and Character Inventory. En W. R. D., *A guide to its development and use*. Washington: Center for psychology of personality.
- Cloninger, C., Thomas, R., & Dragan , M. (1991). *The Tridimensional Personality Questionnaire normative data*. Florencia: Organizzazioni Sociali.

- Costa, P. y. (1978). *Neuroticims, Extraversion and Opennes- Personality Inventory*. Florida: Psychological Assesment Resources.
- El Comercio. (25 de Octubre de 2017). Personalidad de docentes se evaluará desde noviembre de 2017. *El Comercio*, págs. 4-5.
- El Telegrafo. (19 de Octubre de 2017). Docentes deberán someterse a pruebas psicométricas. *El Telegrafo*, págs. 5-6.
- Figuroa, N. (2012). Modelos de Personalidad: “The Big Five”. *PMQuality*, 1-6.
- Goedhart, A. T. (1987). Het Vijf-factoren model in de kinderen (The Big Five model in child psychiatry: Free personalyntity descriptions by parents of their children). En A. Goedhart, *The Big Five model in child psychiatry: Free personalyntity descriptions by parents of their children* (págs. 69, 40-50). Boston: Beacon Press.
- Gomez , L., Fernandez , C., & González , R. (2016). Psicología de la personalidad y diferencial. *CEDE*, 82-88.
- Hellriegel , D., Slocum , J., & Woodman, R. (2005). *Comportamiento organizacional*. Mexico: International Thompson Publishing.
- James, W. (1983). *The principles of psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press. España: Original work published 1890.
- Klar, K. y. (1989). *Bar-Tal*.
- Louis, A. (2003). *Test Psicologicos y evaluacion* . Mexico: Pearson Educacion.
- McCrae, R. R. (1966). *Toward a New Generation of Personality Theories: Theoretical Contexts for the Five-Factor Model*. In J. S. Wiggins. New York: The Guilford Press.
- Monge Lopez, C., & Montalvo Saborido, D. (2015). *Los Conociminetos Sobre Rasgos de Personalidad Del Profesorado Como Facilitadores De La Innovación Educativa: Estado Del Arte*. Buenos Aires: edicion works.
- Monge, C. M. (2014). *Los conocimientos sobre rasgos de personalidad del profesorado como facilitadores de la innovacion educativa*. Colombia: Campo Abierto.

- Mouton, B. (1979). Intergroup problem solving in organizations: from theory to practice . En W. Austin, *The Social Psychology of Intergroup Relations* (págs. 19-31). Monterey: Brooks/Cole.
- Mruk, C. J. (28 de Julio de 2006). Self Esteem: Research, Theroy, and Practice 3rd ed. Rosenberg. *Springer New York*, 12.
- Perez, A., & Bermúdez, J. (2011). Introducción al estudio de la personalidad: unidades de analisis. *Psicología de la Personalidad*, 25-68.
- Psicocode Uned. (10 de Octubre de 2011). *Psicocode*. Obtenido de Psicocode Web Site: <https://www.psicocode.com/resumenes/13SOCIAL.pdf>
- Raad, & H. (1993). *A circumplex approach to rhe five factor model Person. Individ* . Barcelona: Seal World Words.
- Regader, B. (1920). *Psicológicamente hablando: Un recorrido por las maravillas de la mente* . Barcelona: Ediciones Paidós.
- Rubio , N., & Castro , M. (2012). La personalidad: Variable individual y grupal en la gerencia de organizaciones . *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 67-74.
- Sanchez, R. O. (2013). Big Five. *Listado de Adjetivos Para evaluar Personalidad: Propiedades y Clínica Psicológica*, 149-170.
- Shaver , P., & Brennan , K. (1992). *Attachment styles and the "Big Five" personality traits: Their connections with each other and with romantic relations aoutcomes. Journal Of Personality and social Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Shaver, P., & Brennan, K. (1992). Attachment styles and rhe "Big Five" personality traits. En *Their connections with each other and with roman tic relations outcomes. [ournal ofPersonality and Social Psychology* (págs. 536-549). Washington: personality works.
- Sherif, M., & Sherif, C. (1979). Research on intergroup relations. *The social psychology of intergroup relations*, 7-18.
- Simkin, H. E. (2012). . Personalidad y Autoestima desde el Modelo y la Teoría de los Cinco Factores. Hologramática. *Hologramática*, 171-194.

- Simkin, H. E. (2012). *Personalidad y Autoestima desde el Modelo y la Teoría de los Cinco Factores. Hologramática*. Nueva Zelanda: Works Vilman.
- Solano, C. (2005). Motivación , técnica y Liderazgo. En *Técnicas de evaluación psicológica en los ámbitos militares*. Buenos Aires: Paidós.
- Taire, M. (2007). Teoría de la personalidad y trastornos de la personalidad. En H. Westen, *Trastornos de los trastornos de la personalidad* (págs. 27,32). Barcelona, España: Masson.
- Wiggins, J. (2011). *Personality Structure, In: P.R. Fansworth (Ed.), Annual Review of Psychology, 19, (pp. 293350)*. Palo Alto, California: Annual Reviews.